

ний должностным лицам таможенных органов также устанавливается Президентом Российской Федерации [Там же, ст. 5, п. 4–5]. В случае увольнения сотрудника таможенного органа со службы с правом на получение пенсии к специальному званию добавляются слова «в отставке» [Там же, ст. 5, п. 6].

Для поступления на службу в таможенные органы граждан должен удовлетворять следующим требованиям: достигнуть возраста 18 лет, быть способным по своим личным и деловым качествам, уровню образования и состоянию здоровья обеспечивать выполнение функций, возложенных на таможенные органы [Там же, ст. 6, п. 1].

Служба в таможенных органах является добровольной и оформляется контрактом, который заключается в письменной форме между гражданином и соответствующим таможенным органом в лице его начальника на срок 1 год, 3 года, 5 или 10 лет, а также до достижения гражданином предельного возраста пребывания на службе в таможенных органах с соблюдением требований настоящего Федерального закона [Там же, ст. 10].

О службе в таможенных органах Российской Федерации: федер. закон от 21.07.1997 № 114 (ред. от 31.07.2020) [Электронный ресурс] // Система «Гарант». URL <https://base.garant.ru/11900786/> (дата обращения: 02.02.2021).

И. В. Злодеева¹
Уральский федеральный университет

Проблема трудоустройства молодежи в России

В 2020 г. Президент Российской Федерации подписал закон о молодежной политике и повышении возраста молодежи: теперь молодыми считаются граждане от 14 до 35 лет включительно. Больше количество студентов входят в эти возрастные рамки.

В России проживает около 29 млн молодых людей, это пятая часть населения страны. При этом 24 % из них люди в возрасте 15–19 лет, 32 % достигли 20–24 лет и остальные 44 % – граждане от 25 до 29 лет [Занятость российской молодежи...].

Широкий возрастной диапазон является одной из особенностей рассматриваемой темы. Возможно, именно это является причиной того, что за последние семь лет Росстат при публикации своих исследований о трудоустройстве населения дробит молодежь на 3–4 возрастные группы. Такой подход не дает возможности понять реальные

¹ Научный руководитель: С. И. Цеменкова, кандидат исторических наук, доцент УрФУ.

показатели безработных в различных возрастных группах [Статистические итоги..., 2020].

С уверенностью можно сказать, что проблема занятости молодежи является отдельной проблемой как в экономической, так и в социально-демографической сфере.

Кроме того, стоит упомянуть такие основные особенности занятости молодежи, как ее не вполне четкая сформированность в качестве субъекта трудовой деятельности. Отметим и более высокий уровень восприимчивости молодых людей к изменениям, наличие способности к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста, продолжительный период предстоящей трудовой деятельности [Абасова, 2013].

Тема трудоустройства молодежи чрезвычайно актуальна в современном обществе, в особенности значима она для выпускников вузов. Ведь зачастую по завершении обучения молодой человек своей основной целью видит реализацию профессионального и личностного потенциала. Большая часть молодого населения довольно амбициозна и имеет готовность и желание активно реализовываться в сегодняшней системе рыночной экономики. Этот факт подтверждается более высоким уровнем адаптации к новым условиям молодежи, нежели старшего поколения. Но молодые специалисты, выходящие на рынок труда, неизбежно сталкиваются с различными сложностями, как внешними, так и внутриличностными.

Я, как студентка ВУЗа, не раз задавалась вопросами: насколько трудно найти работу молодому специалисту без опыта? Смогу ли я это сделать и какими инструментами мне пользоваться? Правильно ли я выбрала профессиональную область? С большой долей уверенности можно утверждать, что большое количество молодых людей хотя бы раз спрашивало себя об этом.

Чаще всего в исследованиях социологов и экспертов выделяются следующие основные проблемы в области трудоустройства молодежи:

- низкий уровень профессиональной ориентации молодежи, т. е. неопределенность в выборе профессии и градации своих приоритетов;
- нестабильная социальная позиция в обществе: отсутствие своего жилья вблизи работы (последнее утверждение особенно актуально для молодежи из сельской местности), отсутствие личного транспорта, финансовой «подушки безопасности»;
- отсутствие практического опыта в области избранной трудовой деятельности;
- низкий уровень информированности о возможностях и способах трудоустройства;
- несоответствие полученных теоретических знаний и содержания реальных трудовых функций;

- непропорциональный спрос в отдельных профессиональных областях на отдельные группы специалистов;
- практическое отсутствие помощи в трудоустройстве со стороны государства.

Данные проблемы есть смысл разделить на две основные группы: затруднения, связанные с личностными особенностями, и препятствия, возникающие в процессе взаимодействия с внешним миром: рынком труда, социальной и экономической обстановкой в стране и регионе, вузовскими программами.

Проблемные области второй группы сам выпускник изменить не может, поэтому студенту следует сосредоточиться на варианты решения первой группы проблем. Можно выделить некоторые рекомендации, нацеленные на их преодоление.

- Если в процессе обучения учебное заведение не предоставляет возможности профориентации, стоит заняться этим самостоятельно, используя проверенные ресурсы открытого доступа.
- Непрерывно развиваться в выбранной профессиональной сфере, реализовывать полученные навыки в обучении на практике. Пробовать свои силы в реальной трудовой деятельности, в области, избранной для развития и реализации.
- Большим плюсом является практика сбора, фиксации своих проектов, участия в различных мероприятиях во время обучения в кейсы для того, чтобы дополнить свое портфолио / резюме.

Естественно, без содействия крупных структур (государства, высших учебных заведений и т. д.) решить глобальные проблемы в области трудоустройства молодежи практически невозможно. Поэтому большая часть рекомендаций разработана для государства и образовательных учреждений.

- Организация и развитие молодежных бирж труда, либо центров, целью которых будет помощь в трудоустройстве исключительно молодежи.
- Внесение изменений в программы обучения в высших учебных заведениях, исходя из тенденций рынка труда и развития мирового общества в целом. Включение большего количества практических мероприятий для студентов в программу и процесс обучения.
- Предоставление льгот для молодых людей, желающих заняться предпринимательством, либо имеющих желание стать самозанятым.
- Развитие и создание системы прогнозирования и анализа рынка труда.

Подводя итог вышесказанному, стоит отметить, что проблему трудоустройства молодежи, как в целом, так и конкретно выпускников учебных заведений, необходимо решать не только внутри самой социальной группы, но и на федеральном уровне: создавая и регулируя условия для полноценного развития потенциала молодежи. Необходимо серьезно подойти к анализу проблемы занятости молодежи, создавать более удобные и эффективные инструменты помощи и взаимодействия с обществом и работодателями. Самим же молодым людям, которые находятся в начале своего трудового пути, следует больше внимания уделять более глубокому развитию в выбранных ими профессиональных сферах, быть готовыми к нацеленности на накопления качественного практического опыта, а также задуматься над постановкой целей своей карьеры.

Абасова Х. У. Особенности трудоустройства молодежи [Электронный ресурс] // Вопросы структуризации экономики. 2013. № 4. С. 347–349. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-trudoustroystva-molodezhi> (дата обращения: 03.02.2021).

Занятость российской молодежи [Электронный ресурс] // Работа в России URL: <https://russiajob.net/занятость-российской-молодежи/> (дата обращения: 30.01.2021).

Статистические итоги: Занятость и безработица в Российской Федерации в июле 2020 года (по итогам обследования рабочей силы) [Электронный ресурс] // Федер. служба гос. статистики URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/156.htm (дата обращения: 30.01.2021).

А. В. Зубкова¹
Уральский федеральный университет

Особенности регулирования трудовых отношений удаленных работников

В последнее время актуальность темы удаленной трудовой занятости населения становится все более выраженной. Связано это с многими факторами и процессами, протекающими в современном обществе, такими как процессы глобализации, цифровизации и, конечно же, вынужденной необходимости перехода на удаленный формат работы многих предприятий и организаций в связи с современной эпидемиологической ситуацией. Вследствие этого крайне важными становятся вопросы, связанные с правовым регулированием данного вида занятости.

¹ Научный руководитель: С. И. Цеменкова, кандидат исторических наук, доцент УрФУ.